

Revealing The Implementation Of Tri Hita Karana Based Organizational Culture In Creating Sustainability Competitive Advantage At The Ayung Resort Hotel

Menyingkap Implementasi Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana Dalam Menciptakan Sustainability Competitive Advantage Pada Hotel Ayung Resort

A.A.N Oka Suryadinatha Gorda^{1*}, I Made Mai Noval²

Universitas Pendidikan Nasional (UNDIKNAS)¹, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²
okagorda@gmail.com¹, madenoal17@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to reveal or reveal the implementation of organizational culture based on Tri Hita Karana in creating a sustainable competitive advantage at the Ayung Resort Hotel. This research was conducted using qualitative research methods. the types of data used are primary and secondary data, the selection of informants in this study used a purposive sampling technique, data collection used interviews, observation and documentation, data analysis used was interactive data analysis techniques by miles and huberman. data validation techniques using source triangulation techniques and technical triangulation techniques. The results of the study show that the implementation of the local wisdom of Tri Hita Karana in the organizational culture at the Ayung Resort hotel has been implemented optimally, both from the concepts of Prahyanan, Pawongan and Palemahan, this can have an impact on the resulting performance, and the resulting performance impacts on the existence or competitiveness of the Ayung Resort hotel.

Keywords: Tri Hita Karana, Organizational Culture, Sustainable Competitiveness.

ABSTRAK

penelitian ini bertujuan untuk mengungkap atau menyingkap implementasi budaya organisasi berbasis tri hita karana dalam menciptakan sustainability competitive advantage pada hotel ayung resort. penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. jenis data yang digunakan ialah data primer dan sekunder, pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi, analisis data yang digunakan ialah teknik analisis data interaktif oleh miles dan huberman. teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik triangulasi teknik. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengimplementasian kearifan lokal tri hita karana pada budaya organisasi di hotel ayung resort sudah diimplementasikan secara maksimal, baik dari konsep prahyanan, pawongan dan palemahan, hal tersebut mampu berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, dan dari kinerja yang dihasilkan berdampak terhadap eksistensi atau daya saing yang dimiliki oleh hotel ayung resort.

Keywords: Tri Hita Karana, Budaya Organisasi, Dasa Saing Berkelanjutan

1. Pendahuluan

Keindahan alam semesta sering kali dimanfaatkan oleh penduduk atau pribumi suatu negara salah satunya ialah Indonesia, untuk membantu pertumbuhan ekonomi di negara tersebut, di Indonesia khususnya di pulau Bali sangat terkenal dengan tempat wisatanya, baik itu wisata alam, spriritual, maupun wisata seninya. Untuk menunjang pariwisata tersebut agar bisa bertahan tentunya harus ada sarana dan prasarana yang mendukung, salah satunya hotel. Perkembangan sektor hotel di bali selama ini bisa dikatakan mengalami pasang surutnya, terutama ketika terjadi pandemic covid-19 dan diterapkannya kebijakan *social distancing* yang mengakibatkan terjadinya penurunan nilai jual akomodasi satu ini, namun seiring dengan perubahan yang ada dan diaplikasikannya kebijakan *New Normal* memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan atau sustainability dari perusahaan hotel di bali, hal ini didasari dari data yang diperoleh oleh peneliti yaitu dari <https://disparda.baliprov.go.id> yang menyatakan

bahwa telah terjadinya peningkatan hunian kamar pada hotel yang beroperasi di bali, berikut merupakan datanya :

Bulan	2021	2022	2023
Januari	11.15%	20.71%	46.16%
Februari	8.99%	14.86%	41.22%
Maret	10.24%	21.90%	40.01%
April	10.09%	18.98%	44.31%
Mei	10.35%	37.35%	-
juni	16.68%	38.77%	-
juli	5.23%	37.52%	-
agustus	4.77%	38.37%	-
September	9.46%	46.45%	-
Oktober	17.73%	46.28%	-
November	20.67%	48.91%	-
Desember	30.67%	53.75%	-
Average	13.00%	35.32%	42.93%

Berdasarkan data tersebut menunjukkan terdapatnya peningkatan hunian kamar secara signifikan pertahunnya seiring dengan meningkatnya kunjungan pariwisata dan menjamurnya perusahaan yang identik dengan jasa penyewaan kamar ini. Mengingat bahwa sudah menjamurnya sektor penyediaan jasa penginapan yang tersebar di provinsi bali, mengakibatkan terciptanya persaingan pasar yang kompetitif, dimana hal ini mengharuskan setiap hotel harus memiliki keunikannya masing-masing sebagai suatu instrument dalam menopang eksistensi ataupun daya saing dari perusahaan hotel itu sendiri.

Dalam upaya menciptakan daya saing yang berkelanjutan atau *Sustainability Competitive Advantage*, suatu perusahaan harus memiliki suatu perbedaan yang mampu membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan pesaingnya, perbedaan yang di maksud meliputi nilai-nilai ataupun budaya organisasi yang di miliki oleh perusahaan tersebut, dimana perbedaan tersebut akan mampu menciptakan daya saing bagi perusahaan itu sendiri. Seperti yang di kemukakan oleh salah satu para ahli yaitu (Winata, Windia, and Suartana 2015) menyatakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, budaya perusahaan dapat menjadi faktor kunci yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut, mengingat kembali bahwa hotel *Ayung Resort* memiliki sumber daya unik potensial yang dijadikan sebagai salah satu kunci dari hotel *Ayung Resort* untuk mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan hotel saat ini. Karena dengan memaksimalkan budaya organisasi, hal tersebut bisa dimanfaatkan sebagai suatu instrument untuk terus memperhankan keberadaanya atau eksistensinya pada tataran global perhotelan seperti saat ini.

Hal ini juga disampaikan oleh peneliti sebelumnya yaitu (Mahardani and Paramadina 2019). Dalam penelitiannya tentang budaya organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu instrument bagi sebuah organisasi untuk selalu bisa menyikapi dinamika lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Dengan segala kompleksitas permasalahan yang ada pada organisasi tersebut, budaya organisasi merupakan salah satu pilar yang ada pada organisasi untuk terus menjaga segenap elemen yang ada pada organisasi dengan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, yang diyakinin dan akan memandu serta menjadi jembatan organisasi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana hotel *Ayung Resort* mengimplementasi budaya organisasi berbasis *tri hita karana* dalam menciptakan sustainability competitive advantage yang dimilikinya. Dari penelitian ini, peneliti berharap hasil dari penelitian yang di lakukan oleh

peneliti bisa bermanfaat bagi pengelola atau *stakeholder* hotel-hotel lainnya yang tidak hanya berada di Kabupaten Gianyar namun seluruh hotel di Provinsi Bali.

2. Tinjauan Pustaka

A. Kearifan Lokal Tri Hita Karana

Tri Hita Karana, menurut Babad Bali (www.Babadbali.com), kata *Tri Hita Karana* pertama kali muncul pada tahun 1966 bulan November pada tanggal 11 yang betepatan dengan diselenggarakannya Konferensi Daerah I Badan Perjuangan Umat Hindu Bali di Perguruan Dwijendra Denpasar. Konsep Tri Hita Karane memiliki makna yaitu tiga penyebab kesejahteraan. (Tri artinya tiga, Hita artinya sejahtera, Karana artinya Penyebab. Menurut (I. M. M. Noval 2023), pada hakikatnya *Tri Hita Karana* mengandung pengertian tiga penyebab kesejahteraan itu bersumber pada keharmonisan hubungan antara :

1. *Prahyangan*

Prahyangan memiliki arti sebagai suatu Hubungan antara manusia dan Tuhan atau Ida Sang Hyang Widhi yang tergambarkan pada Pemujaan kepada Beliau yang dikenal dengan nama Yadnya.

2. *Pawongan*

pawongan didefinisikan sebagai hubungan yang harmonis antara manusia dengan manusia lainnya, dalam hubungan ini didasarkan pada interaksi antara sesama yang diikat oleh nilai-nilai kemasyarakatan.

3. *Palemahan*

Palemahan memiliki arti yaitu hubungan antara manusia dengan lingkungannya, di mana harus adanya hubungan timbal balik antara manusia dengan lingkungannya agar bisa terciptanya hubungan yang harmonis. Pada hubungan ini menitik beratkan pada pemahaman terkait bahwa manusia tidak akan bisa hidup tanpa alam (*bhuana agung*), maka menciptakan keharmonisan dengan alam sangatlah penting untuk kelangsungan hidup manusia dan generasi penerusnya.

B. Budaya Organisasi

Menurut salah satu para ahli yaitu (Marhisar Simatupang 2020) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan, menurut (Rolyana 2018) mengatakan bahwa, budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Berdasarkan dari pemaparan diatas, mampu menggambarkan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi yang dilakukan oleh sekelompok individu yang menghasilkan suatu kebiasaan yang mempengaruhi lingkungannya yang lambat laun menjadi sebuah budaya, dan budaya organisasi dapat digunakan sebagai instrument kunci daya saing bagi organisasi tersebut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan maupun tantangan yang terjadi, serta budaya organisasi juga bisa menjadi perekat untuk menyamakan motif anggota organisasi dalam menyikapi suatu permasalahan yang terjadi, dan membentuk suatu kekuatan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Pandangan selaras terkait budaya organisasi juga disampaikan oleh (Dwi Irawati 2009) dimana beliau menyampaikan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah

pandangan anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

C. Sustainability Competitive Advantage

Menurut salah satu para ahli yaitu (Winata, Windia, and Suartana 2015) mengemukakan bahwa, keunggulan kompetitif merupakan suatu sumber kemampuan perusahaan dalam memenangkan bisnis serta mengalahkan para kompetitornya pada waktu yang tepat, dengan memperhatikan kinerja yang dihasilkan untuk mampu memperoleh daya saing secara berkelanjutan. Mempertahankan keunggulan kompetitif merupakan sebagai target yang terus bergerak dan sumber dari keunggulan kompetitif akan bergeser dari waktu ke waktu.

Pandangan lain disampaikan oleh salah satu para ahli yaitu (Cynthia Vanessa Djodjobo 2014) beliau menyatakan bahwa keunggulan kompetitif merupakan sebuah kemampuan dari suatu organisasi atau perusahaan dalam menciptakan nilai ekonomi lebih dari para pesaing atau kompetitornya. Dan keunggulan kompetitif dapat dibedakan menjadi dua, yaitu Keunggulan kompetitif sementara merupakan keunggulan kompetitif yang mampu menghasilkan keuntungan yang tinggi, namun keuntungan ini mampu menarik persaingan, dimana persaingan membatasi durasi keunggulan kompetitif dalam berbagai kasus dan bersifat hanya sementara. Serta keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, yang merupakan sumber daya unggul yang tidak mampu ditiru atau di aplikasikan dengan sempurna oleh pesaing atau competitor.

(Winata, Windia, and Suartana 2015), juga mengungkapkan bahwa dalam upaya mengetahui suatu perusahaan memiliki suatu keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, bisa di lihat dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengubah sumber daya potensial menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, yang memuat empat elemen berikut ini, yaitu : 1. (value) yang memiliki tingkat keberhargaan tinggi, artinya bahwa ia mampu mengeksploitasi peluang serta menanggulangi atau meminimalisir ancaman dalam lingkungan perusahaan. 2. (rareness) atau keunikan yang jarang di temui pada perusahaan pesaing yang potensial. 3. tidak mampu ditiru ataupun di tiru secara tidak sempurna (imperfectly imitable). 4. non- substitutability yaitu tidak adanya yang mampu menggantikannya secara setara untuk sumber daya tersebut. Sangat berharga tetapi tidak langka.

Apabila (Winata, Windia, and Suartana 2015) berfokus kepada sumber daya internal dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan, sedangkan (NI LUH PUTU EKA YUDI PRASTIWI 2017), justru berfokus terhadap kompetensi inti, dimana beliau berpendapat bahwa suatu perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif berkelanjutan mampu di lihat dari kompetensi inti, untuk menjadi kompetensi inti, suatu perusahaan harus memiliki tiga kriteria berikut ini, yaitu meliputi: 1. Menyediakan akses lebih dari 1 pasar, 2. Memberikan suatu kontribusi yang maksimal terhadap produk, 3. Sulitnya pesaing untuk meniru. Maka, apabila suatu perusahaan memiliki kompetensi inti tersebut, serta mengerti bagaimana cara mengambil keuntungan dari hal tersebut, tentunya perusahaan tersebut akan memperoleh suatu keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kualitatif, lokasi dilakukannya penelitian ini ialah di Hotel *Ayung Resort* yang beralamatkan di *Banjar Begawan Melinggih Kelod, Payangan, Gianyar*. Dipilihnya Hotel *Ayung Resort* karena hotel ini sudah memiliki standar bintang 5 dan dilansir dari situs resmi www.pegipegi.com dan www.hypeabis.id pada tanggal 3 juli 2023 Hotel *Ayung Resort* menempati 3 besar rekomendasi hotel bagus untuk di kunjungi se-kabupaten *Gianyar*. Tidak hanya itu Hotel *Ayung Resort* juga memiliki berbagai prestasi diantaranya penghargaan *World Luxury Hotel Award, Gold Circle Award Winner, Guest*

Review Award 2018, dan *Love by Guest Award*, serta *Hotel Ayung Resort* juga mengimplementasikan konsep kearifan lokal *Tri Hita Karana* dalam budaya organisasi yang menyebabkan *Hotel Ayung Resort* memiliki suatu keunikan tersendiri dalam pengelolaannya untuk menjaga eksistensi dari hotel *Ayung Resort* tersebut.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Teknik pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, informan pada penelitian ini ialah Manajer HRD, HRD, dan Karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data interaktif oleh *Miles* dan *Huberman*. teknik keabsahan data yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik triangulasi sumber dan teknik triangulasi teknik.

4. Hasil Dan Pembahasan

Implementasi Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana Di Hotel Ayung Resort

Ditinjau dari (www.Babadbali.com), Konsep *Tri Hita Karana* memiliki makna yaitu tiga penyebab kesejahteraan. (*Tri* artinya tiga, *Hita* artinya sejahtera, *Karana* artinya Penyebab). Konsep ini mampu memberikan dampak spesifik apabila diimplementasikan dengan sempurna bagi suatu organisasi. Hal ini juga di sampaikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Komang Adi Kurniawan Saputra 2018) yang menyatakan bahwa konsep *tri hita karana* memiliki dampak positif bagi suatu perusahaan baik perusahaan hotel-hotel, lembaga, unit bisnis, ataupun unit pelayanan, apalagi saat ini sudah adanya penghargaan *Tri Hita Karana Award* yang mampu menciptakan motivasi bagi seluruh organisasi untuk memperoleh penghargaan tersebut, sebab hal tersebut juga mampu membantu menunjang popularitas organisasi tersebut sebab peraih penghargaan tersebut akan termuat di media lokal dan asing seperti *Lo Desol* media Tv prancis serta akan memperoleh sertifikat *Green Globe*.

Implementasi konsep *Tri Hita Karana* di hotel *Ayung Resort* sudah diimplementasikan dengan baik, baik dari pengaplikasian konsep *prahyangan* di lingkungan Hotel *Ayung Resort* diaplikasikan dengan adanya palinggih atau Pura *Padmasana* dan *Penugun Karang* di area hotel dan setiap sebelum memulai aktivitas, hotel *Ayung Resort* terlah memiliki karyawan yang memang di khususkan untuk mengaturkan *sesajen* (persembahan) berupa *canang sari* yang di haturkan setiap harinya. Selain itu, setiap sebelum melakukan kegiatan atau aktivitas bekerja, karyawan yang beragamakan agama hindu di tuntun untuk melakukan persembahyangan yang bertujuan untuk meminta restu dari *Ida Sang Hyang Widhi* agar aktivitas bekerja bisa berjalan dengan lancar dan meminta keselamatan dalam mejalankan pekerjaan, dan untuk karyawan yang beragamakan agama non-hindu juga dituntun untuk melakukan persembahyangan sesuai dengan cara dan kepercayaannya.

Selain itu Implementasi konsep *Prahyangan* juga di laksanakan berupa suatu upacara-upacara tertentu yaitu, pada hari-hari seperti *pujama* dan *Tilem*. Pihak hotel juga melakukan upacara yadnya di Pura *Padmasana* sesuai dengan adat-istiadat masyarakat sekitar dan pada hari *Purnama sasih kepitu* di Pura *Padmasana* juga di adakan suatu upacara *Ngodalin*, yang dilakukan pihak hotel secara rutin untuk meminta perlindungan , dan keharmonisan di areal hotel. Hal ini juga di sampaikan oleh Manajer HRD dari hotel *Ayung Resort*, dimana beliau menyatakan bahwa

“kalo konsep prahyangan itu ya, itu kita realisasikan dengan adanya pelinggih atau pura padmasana itu ya, meski owner hotel bukan beragamakan hindu tapi beliau memeng menyadari untuk menghargai sistem kepercayaan masyarakat disini apalagi karyawannya kebanyakan masyarakat hindu bali dan beliau juga menyadari penting sekali konsep keselarasan itu, nah selain itu ada juga pelinggih atau tugu karang sebagai bentuk wujud

dari konsep prahyangan itu sendiri, karyawan juga sudah di atur dalam budaya kerja atau organisasi disini harus melakukan persembahyangan sebelum bekerja, yang beragamakan hindu harus sembahyang di padmasana, adanya juga pengahaturan sesajen banten, untuk karyawan yang non-hindu kami minta untuk melakukan persembahyangan sesuai dengan keyakinannya masing-masing, kami juga melakukan upacara ngodalin di hari purnama sasih kepitu untuk memohon perlindungan, dan keselarasan dilingkungan hotel, percaya atau tidak adanya konsep perahyangan ini juga berimbas pada kinerja karyawan, semangat kerja juga etos kerja dari karyawan karena mereka merasa lebih tenang dalam bekerja, bisa lebih fokus dalam bekerja, juga mereka merasa disini bukan bekerja lagi tapi seperti orang bali bilang ngayah, kerja itu udah kayak persembahan untuk beliau jadinya kinerjanya bisa maksimal, kalo kinerjanya bagus pasti berdampak ke daya saing dari hotel ayung resort ini juga”.

Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Komang Adi Kurniawan Saputra 2018), dimana beliau menyatakan bahwa konsep *Tri Hita Karana* mampu membentuk sikap maupun perilaku untuk menjaga integritas melalui mensyukuri karunia tuhan dengan jalan bertakwa kepada tuhan, bekerja sebagai pengorbanan atau dedikasi (pengabdian) serta sikap kejujuran sebagai suatu manifestasi dari unsur *prahyangan* yang mampu berkontribusi terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil selaras juga disampaikan oleh (I. M. M. Noval 2023) dimana beliau menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang spesifik dari adanya pengimplementasian konsep *Tri Hita Karana* terhadap pemaksimalan kinerja organisasi yang tentunya memiliki dampak terhadap eksistensi dari organisasi itu sendiri.

Implementasi konsep *Pawongan* yaitu hubungan manusia dengan manusia di Hotel *Ayung Resort* sangat di perhatikan, karena dengan terciptanya keharmonisan dalam konsep *pawongan* akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan untuk berkontribusi secara maksimal untuk perusahaan agar visi perusahaan bisa terrealisasi dan berdampak terhadap keberlanjutan dari perusahaan. Dalam pengaplikasian konsep *Pawongan* dalam sistem kerja perusahaan memberikan efek yang sangat positif bagi perusahaan, karena ketika terjadinya keharmonisan dalam konsep *Pawongan* maka karyawan akan mampu memaksimalkan seluruh kemampuannya untuk perusahaan tanpa adanya tekanan, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga maksimal, dengan hasil kerja yang maksimal maka perusahaan akan mampu eksis dan berkembang dengan pesat karena setiap lini sektor perusahaan memberikan hasil yang maksimal.

Upaya dalam mencapai hal tersebut, hotel *Ayung Resort* memberikan suatu pelatihan bagi karyawannya agar bisa memberikan hasil yang maksimal di setiap departemen perusahaan, selain itu apabila karyawannya mengalami penurunan kinerja meski sudah diberikan pelatihan, maka pimpinan perusahaan akan mengajak karyawan tersebut untuk bertemu secara *face to face* agar pemimpin perusahaan bisa mengetahui permasalahan yang di hadapi karyawannya dan memberikan suatu solusi untuk masalah tersebut. Dan untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus, akan diberikan *reward* berupa uang dan piagam penghargaan, hal ini dilakukan perusahaan agar bisa memotivasi setiap karyawannya memberikan kontribusinya secara maksimal, dan di dalam perusahaan juga ada sistem “ *Menyamebraye*” , apabila salah satu karyawan sakit, maka dari pihak hotel akan memberikan sumbangan untuk karyawan tersebut , yang tentunya memiliki tujuan untuk bisa mempererat rasa kekeluargaan, dan rasa peduli antar sesama anggota perusahaan.

Pendapat tersebut disampikan oleh informan 2, dimana beliau menyatakan bahwa “ *kami disini sangat focus prihal konsep pawongan yang diterapkan di hotel ayung ini, sebab kami menyadari bahwa terjalin keharmonisan baik antara karyawan dan pimpinan dan sesama karyawan hal itu bisa merangsang karyawan untuk menggerakkan semua*

kemampuannya dalam bekerja, karena mereka merasa nyaman dalam lingkungan perusahaan. Kami juga menerapkan filosofi menyamebraye dalam lingkungan kerja dan itu memberikan dampak positif Bagi kinerja karyawan. Kami juga berupaya menjadi problem solving bagi setiap karyawan apabila ada karyawan yang terkendala dalam kinerja, dengan berkomunikasi langsung secara face to face agar kami tau, apa yang diperlukan oleh karyawan dan apa yang bisa kami bantu dari pihak perusahaan, kalo ada juga karyawan yang berprestasi kami selalu apresiasi dengan memberikan bonus dan piagam penghargaan, begitu juga kalo ada karyawan yang sakit kami pasti memberikan dana santunan, karna yang kami rasa dengan adanya konsep pawongan yang diterapkan di budaya perusahaan ini rasa sportifitas itu bisa tercipta dan tentunya hal itu berpengaruh ke kinerja yang dihasilkan karyawan, dari kinerja karyawan berdampak juga ke kinerja organisasi, dari kinerja organisasi ke daya saing perusahaan itu sendiri, nah kan sprit itu alurnya pak, ibaratkan seperti lem konsep pawongan di budaya perusahaan itu, bisa merekatkan seluruh karyawan dn pimpinan untuk berjuang Bersama-sama. Begitu pak”

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat ditelaah bahwa budaya organisasi berbasis *Tri Hita Karana* pada bagian *pawongan* yang di aplikasikan pada suatu budaya organisasi bisa menjadi perekat untuk menyatukan persepsi atau motif dari setiap karyawan yang ada pada organisasi tersebut untuk memiliki tujuan yang sama yaitu berkontribusi Bersama dan merealisasikan tujuan utama dari adanya organisasi tersebut, hal ini juga disampikan oleh salah satu para ahli yaitu (Rolyana 2018) yang menyatakan bahwa mengatakan bahwa, budaya organisasi mampu mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi itu sendiri. Pandangan searah juga disampaikan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (MARLIANI 2017) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya tersebut menjadi tradisi, kebiasaan yang melekat, yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya berkenaan dengan sesuatu yang bernilai positif, yang bersifat unik yang merupakan karakter suatu organisasi. Karenanya budaya organisasi selayaknya memberikan kontribusi yang positif dalam pengembangan organisasi terutama dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi maupun individu dalam organisasi.

Pengaplikasian konsep *palemahan* dihotel *Ayung Resort*, dimana konsep *palemahan* memiliki arti yaitu hubungan manusia dengan alam yang di implementasikan oleh Hotel *Ayung Resort* melalui berbagai cara yaitu salah satunya dengan membiarkan pepohonan yang besar tumbuh rimbun yang mengakibatkan jalanan disekitaran hotel meliuk-liuk, yang memang sesuai dengan konsep berdirinya hotel *Ayung Resort* ini yaitu “kembali ke alam”. Selain itu, dalam penerapan konsep *palemahan* juga dengan cara upacara *yadnya*, pada hari raya *tumpek uye*, pihak hotel melaksanakan upacara untuk menghormati alam dengan cara *beryadnya* dengan harapan alam bisa memberikan suasana keharmonisan di areal hotel. Selain itu pihak hotel juga sangat memperhatikan pepohonan yang ada di areal hotel, dan berusaha merawatnya seperti setiap pagi dan sore dari pihak hotel menyirami tanaman agar mendapatkan hawa yang sejuk dan memberikan suasana kedamaian hati dan juga meberikan tanaman pupuk yang mampu menjaga kesehatan dari tanaman atau pohon yang berada di area hotel.

Hal tersebut disampaikan oleh informan ke 3 dimana beliau menyatakan bahwa “kalo hotel ayung ini pak, mengusung tema kembali ke alam, makannya kalo pak liat barusan baru masuk ke hotel kenapa jalannya berbelok-belok, karena dari hotel memang melarang menebang pohon itu dan lebih memilih jalannya berbelok-belok, jadinya suasananya damai gitu pak, harmonis gitu, hotel memang gak mau merusak keindahan alam diarea hotel ini pak, lebih baik jalan yang mengalah daripada harus harus

mengorbankan pohon yang punya keberagaman manfaat, kan sesuai juga dengan namanya tri hita karena itu pak, kalo odalan juga pas tumpek uye itu, hotel juga merayakannya pak, pohon-pohon di sini memang sangat di perhatikan di siram di rawat di kasi pupuk makannya suasana hotelnya adem pak, jadinya kita-kita karyawan semuanya jadi lebih semangat kerja karna situasi ademnya gini pak,”

Berdasarkan hal tersebut dengan diapalifikasinya konsep *tri hita karena* pada bagian *palemahan* secara tidak langsung mampu menciptakan suatu suasana berbeda yaitu keharmonisan dan ketentraman, dimana hal tersebut mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan dan aktivitas bisnis atau oprasional dari organisasi tersebut, sehingga kontribusi yang diberikan juga spesifik terhadap kinerja yang dihasilkan untuk menjaga eksistensi hotel itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sedana 2021) pada penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa dengan penerapan konsep *Tri Hita Karena* kegiatan usaha akan memenuhi beberapa aspek diantaranya : 1 Aspek *prahyangan*, pengelola usaha tentunya mempertimbangkan keberadaan tempat suci (tempat suci untuk beribadah). Di tempat itu, komunitas manusia dapat menyembah tuhan mereka, (2) aspek *pawongan*, yang berarti bahwa manajemen organisasi akan bisa menghormati hak individu di antara manusia, menganggap semua manusia setara satu sama lain, dan (3) aspek *palemahan*, yang berarti bahwa manajemen bisnis sangat mempertimbangkan lingkungan internal dan eksternal untuk bisa mempermudah aktivitas bisnis yang dilakukan dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas bisnis yang dijalankan dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi eksistensi dan kinerja yang dihasilkan.

Ditinjau dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya budaya organisasi berbasis *tri hita karena* memiliki kontribusi yang efektif terhadap kinerja organisasi, semakin baik diimplementasikannya budaya organisasi berbasis *tri hita karena* yang mampu mengikat motif dan menyatukan tujuan dari seluruh karyawan organisasi sehingga karyawan berada dibawah control yang berkontribusi bersama untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai, sehingga perusahaan tersebut tetap bisa eksis dan memiliki sustainability yang bagus kedepannya. Pandangan ini juga di sampaikan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ni Luh Yuli Sudiartini 2018), dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beliau, beliau menemukan bahwa locus of control internal dan budaya organisasi berbasis *tri hita karena* berpengaruh positif pada kinerja, sehingga semakin tinggi locus of control internal dan semakin baik budaya organisasi berbasis *tri hita karena* yang diterapkan, maka kinerjanya akan meningkat, dengan meningkatnya kinerja maka organisasi tersebut akan memiliki keberlanjutan yang baik.

Kearifan lokal *tri hita karena* sangat dimanfaatkan oleh hotel *Ayung Resort* sebagai suatu sumber daya unik yang bisa menjadi perekat untuk mempersatukan tujuan dan motif karyawan agar memiliki satu tujuan dan orientasi pada tujuan organisasi, yang diaplikasikan pada budaya organisasi yang dimiliki oleh hotel *ayung resort*, serta konsep *tri hita karena* juga sangat baik diaplikasikan oleh hotel *ayung resort*, baik dari konsep *prahyangan* yang diwujudkan dalam bentuk persebahan canang setiap harinya, adanya tempat suci padmasana, aturan yang mengarahkan karyawan untuk melakukan persembahyangan sebelum bekerja dan dilaksanakannya *piodalan*. Dari konsep *pawongan* yang diwujudkan dalam rasa kekeluargaan atau berbasis pada asas “*menyamebraye*” yang di apalifikasikan di hotel *ayung resort*, serta konsep *palemahan* yang diwujudkan dalam bentuk asitektur serta lingkungan alam di area hotel *Ayung Resort* sangat dijaga keasriannya yang dibuktikan dari akses jalan yang berbelok-belok karna mempertahankan keasrian dari lingkungan alam di area hotel.

Konsep *tri hita karena* yang mengedepankan keselarasan begitu juga dengan konsep hotel *Ayung Resort* yang mengedepankan ketenangan atau healing, dimana hotel biasanya identik dengan modernisasi tetapi hotel *ayung resort* sangat identik dengan ketenangan dan keselarasan dan didukung dengan desain hotel, konsep yang diaplikasikan dan budaya organisasi yang diterapkan menjadikan hotel *ayung resort* memiliki keunikan tersendiri yang membedakan hotel *ayung resort* dengan hotel yang lain, dan konsep tersebut dijadikan sebagai sumber daya unik oleh hotel *ayung resort* untuk menjaga eksistensinya selama ini. hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh salah satu para ahli yaitu (Cynthia Vanessa Djodjobo 2014), beliau menyatakan bahwa keunggulan kompetitif merupakan sebuah kemampuan dari suatu organisasi atau perusahaan dalam menciptakan nilai ekonomi lebih dari para pesaing atau kompetitornya. Pandangan selaras juga disampaikan oleh (Winata, Windia, and Suartana 2015) dimana beliau menyatakan bahwa nilai kearifan loka merupakan sumber daya unik yang mampu menciptakan pembeda suatu organisasi dengan organisasi sejenis. Dan sumber daya unik tersebut mampu menstimulus kinerja sehingga hal tersebut akan mampu menciptakan daya saing berkelanjutan.

5. Penutup

Kesimpulan

Kearifan lokal *Tri Hita Karana* sangat dimanfaatkan oleh hotel *Ayung Resort* sebagai suatu sumber daya unik yang diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi yang mampu menjadi perekat untuk mempersatukan motif karyawan agar memiliki satu tujuan yang sama dengan tujuan organisasi. Konsep *Tri Hita Karana* telah diaplikasikan secara baik oleh hotel *Ayung Resort*, baik dari konsep *prahyangan* yang diwujudkan dalam bentuk persebahan canang setiap harinya, adanya tempat suci padmasana, aturan yang mengarahkan karyawan untuk melakukan persembahyangan sebelum bekerja dan dilaksanakannya piodalan, dari konsep *pawongan* yang diwujudkan dalam rasa kekeluargaan atau berbasis pada asas "*menyamebraye*" yang diaplikasikan di hotel *Ayung Resort*.

Serta konsep *palemahan* yang diwujudkan dalam bentuk arsitektur serta lingkungan alam di area hotel *Ayung Resort* sangat dijaga keasriannya. Dengan konsep *Tri Hita Karana* yang mengedepankan keselarasan begitu juga dengan konsep hotel *Ayung Resort* yang mengedepankan ketenangan atau healing yang menjadikan hotel *Ayung Resort* berbeda dengan hotel-hotel lainnya yang justru lebih banyak mengedepankan konsep modernisasi. Konsep *Tri Hita Karana* pada budaya organisasi tersebut dijadikan sebagai sumber daya unik oleh hotel *Ayung Resort* untuk menjaga kinerja yang dihasilkan yang juga berdampak terhadap eksistensi dari hotel *Ayung Resort* selama ini.

Daftar Pustaka

- Cynthia Vanessa Djodjobo. (2014). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk, Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran Usaha Nasi Kuning Di Kota Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(Vol. 2 No. 3 (2014): Jurnal EMBA, HAL 1214-1329): 1214–1329. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5800>.
- Dwi Irawati. (2009). Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Melalui Sosialisasi Budaya Organisasi. *SEGMENT Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2. <http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/segment/article/view/36>. <https://disparda.baliprov.go.id> diakses pada tanggal 18 juni 2023
- Komang Adi Kurniawan Saputra. (2018). Perspektif Budaya Lokal Tri Hita Karana Dalam Pencegahan Kecurangan Pada Pengelolaan Dana Desa." <https://www.researchgate.net/>. https://www.researchgate.net/profile/Komang-Saputra/publication/330991532_Perspektif_Budaya_Lokal_Tri_Hita_Karana_dalam_Pen

cegahan_Kecurangan_pada_Pengelolaan_Dana_Desa/links/5d7a4e34a6fdcca980e1bfdb/Perspektif-Budaya-Lokal-Tri-Hita-Karana-dalam-Pencegahan-Kecurangan-pada-Pengelolaan-Dana-Desa.pdf.

- Mahardani, Ahmad Subhan, and Dita Rosemella Paramadina. (2019). Saing Organisasi Pendahuluan Pada Hakekatnya Orang Berkumpul Dan Bekerjasama Dengan Beberapa Orang Lainnya Membentuk Sebuah Wadah Sebagai Alat Untuk Mencapai Tujuan Tertentu . Oleh Karena Itulah , Orang Membentuk Dan Membuat Sebuah Organisasi . Tentu Dala. *jurnal ilmu manajemen (jimmu)* 4(September): 133–52.
- Marhisar Simatupang. (2020). BUdaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citizensihp Behavior Pada Karyawan Koperasi. *Jurnal Psychopedia Psikologi Universitas Buana* 5. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/1001>.
- Marliani, Lina. (2017). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi Lina.” *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 3. <https://jurnal.unigal.ac.id/moderat/article/view/682>.
- Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi. (2017). Menciptakan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Melalui Strategic Human Resource Practice, Knowledge Management Dan Corporate Social Responsibility Di Lpd Kabupaten Buleleng. *Artha Satya Dharma Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis* 10(Vol 10 No 1 (2017): Jurnal Artha Satya Dharma): 99-116 MENCIPTAKAN. <http://ojs.stie-satyadharm.ac.id/ojs/index.php/ASD/article/view/126>.
- Ni Luh Yuli Sudiartini. (2018). Pengaruh Locus Of Control Dan Budayalorganisasi Berbasis TrilHitalKarana Pada Kinerja Badan Pengawas.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 22: 381–407. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i01.p15>.
- Noval, I Made Mai. (2023). Implementation Of Corporate Social Responsibility Based On Tri Hita Karana In Maximizing Organizational Performance In LPD In Buleleng Regency.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4: 3132–42. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1572/1334>.
- Noval, Made Mai. (2022). Navigating Village Credit Institutions Based On Sad Kerthi Loka Bali In Buleleng Regency” *Jurnal Keuangan dan Perbankan* 26(Issue 2 2022): 335–49. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jkdp/article/view/7046/pdf>.
- Rolyana, Ferinia. (2018). Optimalisasi Kinerja: Partisipasi Karyawan Dalam Keterlibatan Karyawan Dan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1: 99–108. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Sedana, I Made. (2021). Determinasi Kepemimpinan Berlandaskan Nilai-Nilai Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Buleleng. *PURWADITA: JURNAL AGAMA DAN BUDAYA* 2: 69–80. <https://media.neliti.com/media/publications/524186-none-3b7cac2f.pdf>.
- Winata, I G K Adi, Wayan Windia, and I Wayan Suartana. (2015). Membangun Strategi Operasi Melalui Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan : Kasus Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Buleleng Absrtact Pendahuluan Kajian Pustaka. *Jurnal Manajemen Agribisnis* 3(2): 81–92. www.Babadbali.com